

*Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Азадський університет
Каракалпакський державний університет
Київський національний університет технологій та дизайну
Луцький національний технічний університет
Національна металургійна академія України
Національний університет «Львівська політехніка»
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Одеський національний політехнічний університет
Сумський національний аграрний університет
Східно-Казахстанський державний технічний
університет ім. Д. Серікбаєва
Технічний університет Кошице
Українська асоціація якості
Українська інженерно-педагогічна академія
Університет Барода
Університет ім. Й. Гуттенберга
Університет «Politechnika Świętokrzyska»
Харківський національний університет
міського господарства ім. О. М. Бекетова
Херсонський національний технічний університет*

СИСТЕМИ РОЗРОБЛЕННЯ ТА ПОСТАНОВЛЕННЯ ПРОДУКЦІЇ НА ВИРОБНИЦТВО. ІНДУСТРІЯ 4.0. СУЧАСНИЙ НАПРЯМОК АВТОМАТИЗАЦІЇ ТА ОБМІНУ ДАНИМИ У ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЯХ

Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Суми, 22–26 травня 2017 року)



Сайт конференції: <http://srpv.sumdu.edu.ua>.

Суми
Сумський державний університет
2017

кардинальної революційної перебудови бізнес-процесів підприємства, що пов'язані з переходом на нові принципи його побудови. Реінжиніринг потребує виконання спеціального проекту і створення команди, до якої залучаються фахівці підприємства і консультанти консалтингових компаній. Група з реінжинірингу повинна бути включена до складу робочої групи, яка займається побудовою ІС підприємства. Після досягнення цілей реінжиніринга, проект завершується і підприємство переходить до еволюційного періоду свого розвитку: постійним невеликим модернізаціям процесів, які виконуються в ході функціонування підприємства. Коли можливості еволюційного розвитку вичерпуються, компанія знову здійснює реінжиніринг.

Успіх проекту з реінжинірингу залежить від багатьох факторів, серед яких найбільш суттєвими є: 1 формування групи фахівців, яка буде здійснювати проект (в здійсненні реінжинірингу приймають участь фахівці двох типів – експерти в галузі процесів, які підлягають реінжинірингу та розробники інформаційних систем). Ефективна робота сформованої групи залежить від багатьох факторів: підтримка керівництва підприємства, їх фаховий рівень і т.ін; 2 вибір методології реінжинірингу. Задачі, які необхідно вирішувати під час реінжинірингу, характеризуються високим ступенем складності та відповідальності. В такому випадку тільки обґрунтована та перевірена методологія здійснення реінжинірингу може забезпечити його успіх. На сьогоднішній день провідними консалтинговими компаніями розроблено декілька методологій здійснення реінжинірингу. Більшість з цих методологій (Construct, Eagle) базується на CASE-технології (інструментарії) розробки інформаційних систем. Для успішної реалізації проекту з реінжинірингу необхідно щоб методи, інструментарій та методології були коректними відносно один одного в цільній структурі.

РОЛЬ І МІСЦЕ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ УСПІХУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Шипуліна Ю.С., к.е.н., СумДУ,

Ілляшенко Н.С., к.е.н., СумДУ

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується зростанням ролі нематеріальних факторів, вони все більшою мірою визначають темпи зростання як окремих організацій (підприємств та установ), так і національних економік у цілому. Країни, які зробили опору на інформацію і знання, що втілені у нові продукти, технології їх виготовлення, методи управління виробництвом і збутом, методи організації життєдіяльності суспільства у цілому тощо, займають провідні позиції на світових ринках, забезпечують високі стандарти якості життя населення. Їх вирізняє наявність

середовища сприятливого для інноваційної діяльності основу якого становить інноваційна культура, як соціокультурний механізм регулювання інноваційної поведінки людини. Згідно сучасних уявлень інноваційну культуру розглядають на двох рівнях: національному, рівні окремої організації. Практика свідчить, що досягти успіху у формування інноваційно-сприятливого середовища можна лише при узгодженій взаємодії обох рівнів. Особливо це стосується промисловості, зокрема машинобудівної, яка значною мірою впливає на темпи і напрямки розвитку науково-технічного прогресу у різних галузях економічної діяльності.

Інноваційна культура підприємства - це складова частина його корпоративної культури (яка, в свою чергу, є складовою інтелектуального капіталу підприємства), що характеризує ступінь сприятливості окремих працівників, груп працівників (підрозділів) і підприємства у цілому до створення, сприйняття, поширення і комерціалізації інновацій, втілення їх у нові продукти, технології, управлінські рішення тощо.

Інноваційна культура підприємства включає такі складові [1]:

- організаційну, що характеризує інноваційність організаційної структури і організаційної (корпоративної) культури підприємства, їх зорієнтованість на створення максимально сприятливих умов для ефективної творчої праці кожного працівника і всього персоналу у цілому, забезпечує його взаємоузгоджену творчу співпрацю;
- мотиваційну, що мотивує і стимулює високоефективну і результативну діяльність персоналу зі створення, сприйняття і поширення інновацій;
- інтелектуально-креативну, яка орієнтована на максимально повне розкриття креативного інноваційного потенціалу персоналу підприємства, прагнення до зростання цього потенціалу як індивідуального, так і групового (окремого підрозділу чи організації у цілому).

Спираючись на цю теоретичну базу було проведено дослідження сприйняття менеджерами вищої і середньої ланки 12 (3 великих і 9 середніх) інноваційно-активних промислових підприємств Сумської області ролі і місця інноваційної культури (її окремих складових) у забезпеченні успіху інноваційної діяльності [2]. Аналіз отриманих результатів дав такі результати: 25% опитаних відзначають роль усіх складових (організаційної, мотиваційної, інтелектуально-креативної); 33% - виділяють провідну роль організаційної складової; 33% - інтелектуально-креативної; 9% - зазначили, що їм важко відповісти однозначно. При цьому всі респонденти відзначили важливу роль інноваційної культури для розвитку інноваційної діяльності своїх підприємств. 91,7% з них зазначили, що вона безпосередньо впливає на формування інноваційно-сприятливого середовища для ведення інноваційної діяльності, а 8,3% зазначили її непрямий опосередкований вплив. 100% респондентів показали наявність інноваційної культури на їхніх підприємствах, а також зазначили, що проводять заходи, спрямовані на її розвиток. Подальший аналіз показав, що на більшості підприємств (66%)

заходи з розвитку інноваційної культури стосуються лише її організаційної складової, на решті (34%) – організаційної і мотиваційної. Проте на жодному з підприємств не приділяється уваги інтелектуально-креативній складовій інноваційної культури.

Аналіз результатів дослідження свідчить, що менеджмент вищої і середньої ланки аналізованих підприємств у цілому вірно розуміє роль інноваційної культури як фактору активізації інноваційної діяльності. Проте існує ряд проблем, які потребують свого розв'язання. До слід віднести:

- нечітке розуміння менеджментом підприємств сутності інноваційної культури;

- слабкі уявлення про структуру інноваційної культури і склад елементів її складових підсистем;

- відсутність практично-орієнтованих дієвих методик діагностики стану інноваційної культури підприємства; обмеженість інструментів і методів управління розвитком інноваційної культури.

Отримані результати дослідження розкривають основні проблеми і визначають перспективи формування інноваційної культури підприємства. Вони можуть бути покладені в основу розроблення теоретико-методологічних засад ефективного механізму формування інноваційно-сприятливого середовища на промислових підприємствах на основі їх розвитку інноваційної культури.

Список літератури

1. Шипуліна Ю.С. Оптимізація рівня інноваційної культури підприємства з позицій забезпечення його економічної безпеки / Ю.С. Шипуліна, Н.С. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2015. - № 2. – С. 159-169.

2. Шипуліна Ю.С. Проблеми і перспективи формування і розвитку інноваційної культури (на прикладі промислових підприємств Сумщини) // Ефективна економіка. - 2015. - № 9. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4304>

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ НАУКОВИМИ ПРОЕКТАМИ В МАШИНОБУДУВАННІ

*Штефан Є.В., д.т.н. проф., Литвиненко О.А., д.т.н. проф., Пащенко Б.С.,
асп., НУХТ, Київ*

Відомо, що від науково-технічного потенціалу машинобудівної галузі суттєво залежать показники валового національного продукту, оскільки саме машинобудування утворює розвинену інфраструктуру країни.